

Ramka ekspercka 9. Czesław Noworol: *Kulturowa adaptacja testów*



Dr Czesław Noworol, Kierownik Zespołu Psychologii Pracy UJ ds. Kulturowej Adaptacji Testów

Dr hab. dr Czesław Noworol, profesor nadzwyczajny, zatrudniony w Uniwersytecie Jagiellońskim, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania. Kierownik Zakładu Psychologii Zarządzania i Ergonomii. Jest magistrem matematyki, doktorem nauk technicznych w zakresie organizacji i zarządzania, doktorem nauk humanistycznych w dyscyplinie psychologia, i doktorem habilitowanym w zakresie nauk społecznych w dyscyplinie psychologia. Prezes Zarządu Krajowego Narodowego Forum Doradztwa Kariery członek wielu stowarzyszeń, i organizacji naukowych. Autor i współautor ponad 200 publikacji; koordynator naukowy wielu projektów krajowych i międzynarodowych, m. in. UNILo, Promoting the EQF Learning Outcomes approach within European universities; NICE, Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe; KODE-NQF Recognition and validation of non-formal and informal competencies in the context of National Qualification Frameworks; +APL More flexible VET systems based on the assessment of prior learning. Zajmuje się psychologią organizacji i zarządzania, stresem organizacyjnym, i wypaleniem zawodowym, metodologią badań, statystyką dla psychologów i menedżerów, psychometrią, ekonometrią, ekonomią społeczną, i całowyciowym doradztwem kariery. Konstruuje metody psychometryczne, testy, skale, kwestionariusze oraz inne miary stosowane zarówno w badaniach psychologicznych, w całowyciowym doradztwie kariery, doradztwie edukacyjnym, i zawodowym, jak również w przedsiębiorczości i w zarządzaniu. Jest autorem profesjonalnych narzędzi diagnozy stosowanych w doradztwie kariery, m. in.: Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych, Miasteczko Zainteresowań Zawodowych, Repertorium Kompetencji, Kwestionariusz do Opisu Obszaru Pracy, Skala Motywacji Osiągnięć, Kwestionariusz Uzdolnień Społecznych oraz autorem adaptacji kulturowej amerykańskich testów: *Self Directed Search*, SDS Johna L. Hollanda, (*Zestaw do Samobadania*, ZdS), *Maslach Burnout Inventory*, MBI, (MBI, *Test wypalenia zawodowego*, Ch. Maslach); metody Symlog Freeda Balesa, opartej na teorii dynamiki małych grup; *General Aptitude Test Battery*, GATB, (*Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych*, BTUO) i innych.

Kulturowa adaptacja testów

Projekt Banku Światowego TOR#8 został rozstrzygnięty. Dostałem zaproszenie na negocjacje cenowe do MPiPS. Zespół z Zakładu Psychologii Pracy UJ, w którym wówczas pracowałem, wsparł mnie przez wyjazdem słowami: uważaj żeby nie brakło na badania standaryzacyjne, policz ile ludzi musimy zatrudnić żeby zebrać reprezentacyjną próbę ogólnopolską. Dr Andrzej Beauval dodał, żeby to zrobić tak jak Amerykanie, to musimy mieć stratyfikację próby ze względu na wiek, płeć, region kraju, duże małe miasto, wieś, wykształcenie, status społeczny itd., to będzie kilka tysięcy osób do przebadania.

Dopiero w pociągu do Warszawy zacząłem zbierać myśli, jak rozłożyć pracę, komu przydzielić właściwą część zadań do wykonania. Po raz pierwszy w życiu miałem kierować projektem badawczym na tak wielką skalę. Na szczęście nie miałem wątpliwości, jak dokonać adaptacji kulturowej, standaryzacji i normalizacji testów, to były zagadnienia psychometryczne, które wykladałem studentom psychologii. Natomiast problem organizacyjny, jak to zrobić w krótkim czasie trwania projektu jawił się tak wielki jak Pałac Kultury, widziany z Dworca Centralnego.

Negocjacje były trójstronne, MPiPS, British Council i UJ. Ze strony MPiPS zespół trzyosobowy pod wodzą Pani Teresy Ignaciuk. BC reprezentowała Pani ekspert, zapowiadając konsultacje ekspertów z Irlandii i ja ze strony UJ. Po pierwszym spotkaniu, głównie finansowym, odbyło się jeszcze kilka następných, z udziałem wielu ekspertów. W międzyczasie

musiałem podać obsadę kadrową i zakres zadań. Zwróciłem się wówczas do Pana Profesora Czesława Nosala, który zainteresował się adaptacją kulturową VPI. W ten sposób zadania zostały podzielone na dwa podzespoły. W kolejnych spotkaniach brali również udział, oprócz mnie, naprzemiennie członkowie kierowanego przeze mnie zespołu, Prof. Czesław Nosal, dr Andrzej Beauval, dr Zofia Łącała, dr Konrad Świątnicki i dr Zbigniew Żarczyński.

Każda faza projektu była szczegółowo planowana i zarówno plan, jak i sprawozdanie z realizacji było przesyłane do MPiPS, które kierowało je do oceny przez ekspertów. Środkowa faza projektu wymagała poszerzenia zespołu o kilka osób wykonujących wiele zadań pomocniczych. Prace te powierzyłem doktorantom Profesora Edwarda Franusa i Profesora Tadeusza Marka z Zakładu Psychologii Pracy UJ.

W tym czasie MPiPS przysłało znanego eksperta amerykańskiego Johna Hawk'a oraz Phila Hurst'a z Departamentu Pracy USA, którzy mieli ocenić na miejscu w Krakowie jakość prowadzonych prac. John Hawk miał sprawdzić czy matematyczne przeliczanie wyników surowych w BTUO i sporządzanie tablic konwersji wyników jest poprawne i czy odpowiada standardom amerykańskim, ponieważ my, tzn. dr A. Beauval i ja robiliśmy to w oparciu o układy równań regresji nieliniowych i wielozmiennowych, a informacji jak robili to amerykańkanie nie było w żadnym udostępnionym nam podręczniku. Eksperti MPiPS nie chcieli oceniać poprawności tej metody.

John Hawk napisał w raporcie z tej eksperckiej wizyty, dla MPiPS z kopią do Departamentu Pracy USA że Jego przyjazd na UJ do Krakowa miał głęboki sens, ponieważ wiele się nauczył i gdyby teraz miał tworzyć tabele konwersji wyników BTUO, to zrobiły to właśnie w ten sposób. Następnie John Hawk zaprosił mnie do Departamentu Pracy USA w Waszyngtonie na wizytę studyjną, gdzie miałem możliwość zapoznania się z pracami nad najnowszą wersją BTUO F opracowywaną w wersji elektronicznej.

Badania standaryzacyjne zostały przeprowadzone w losowo wybranych regionach kraju. Badania wszystkimi kulturowo zaadoptowanymi metodami, ZdS, KPZ i BTUO przeprowadzili, przeszkoleni przez nasz zespół, doradcy zawodowi z PUP, CliPKZ i ABK.

Pragnę podkreślić wysokiej jakości pracę i współpracę naukowców i praktyków (doradców zawodowych), dzięki której koordynowanie tego projektu było dla mnie przyjemnością i jednocześnie okazją do nauczenia się rozwiązywania wielu problemów merytorycznych i organizacyjnych. Dziękuję wszystkim, ponieważ to dzięki Wam opracowaliśmy i wdrożyliśmy pierwsze w Polsce profesjonalne narzędzia diagnozy, tak bardzo oczekiwane przez doradców zawodowych pracujących w publicznych służbach zatrudnienia oraz w sektorze edukacji. Tym bardziej jest mi przykro, że tak wielka praca została zmarnowana przez MPiPS. Projekt został odebrany przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych a następnie narzędzia te, po przeprowadzeniu szkolenia doradców, zostały wdrożone przez Krajowy Urząd Pracy we wszystkich urzędach pracy całego kraju.